



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

La elevada temporalidad del empleo en la flexibilización del mercado de trabajo en España.

Autor/es

MARÍA INÉS FERNÁNDEZ ROMERO

Director/es

M^a CARMEN SABATER FERNÁNDEZ y MARÍA VICTORIA RUBIO LERENA

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS HUMANAS

Curso académico

2019-20



La elevada temporalidad del empleo en la flexibilización del mercado de trabajo en España., de MARÍA INÉS FERNÁNDEZ ROMERO

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

© El autor, 2020

© Universidad de La Rioja, 2020

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es

TRABAJO FIN DE GRADO

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



**LA ELEVADA TEMPORALIDAD DEL EMPLEO EN LA FLEXIBILIZACION
DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA**

**THE HIGH TEMPORALITY OF EMPLOYMENT IN THE FLEXIBILITY OF
THE LABOR MARKET IN SPAIN**

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso 2019/2020

Realizado por M^a Inés Fernández Romero

Tutora M^a Carmen Sabater Fernández

INDICE

RESUMEN/ABSTRACT	3
INTRODUCCION	4
1. COMPORTAMIENTO Y ESTRUCTURA DE LA TEMPORALIDAD EN MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA.....	8
1.1 La evolución y dinámica de los sistemas de relaciones laborales en la flexibilización del mercado laboral en Europa.....	8
1.2 Los datos de la temporalidad en el mercado laboral de la UE	10
1.3 El contexto económico de la flexibilidad laboral europea y el singular caso del mercado laboral español.	12
2. LA CONTRATACION TEMPORAL EN EL MODELO DE FLEXIBILIDAD LABORAL EN ESPAÑA	14
2.1 La evolución legislativa de la contratación temporal a través de sus reformas laborales .	14
2.2 Los efectos del comportamiento económico en la dinámica de la contratación temporal.....	19
2.3 Los cambios en la estructura productiva del empleo	23
2.3.1 La contratación temporal en los principales sectores económicos	26
2.3.2 La cuestión de flexibilidad laboral en el modelo productivo español	29
3. LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN EL AFIANZAMIENTO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.....	32
3.1 La configuración empresarial y la cultura de la precariedad laboral.....	32
3.2 Las consecuencias del empleo flexible a través de la contratación temporal y la segmentación del mercad laboral	35
3.2.1 Segmentación por sexo.....	39
3.2.2 Segmentación por edad	40
CONCLUSIONES	43
BIBLIOGRAFIA	44

RESUMEN/ABSTRACT

El presente trabajo tiene el objetivo de abordar las cuestiones que tratan acerca de cómo se comporta el factor de la temporalidad en el mercado de trabajo español. En primer lugar, se trata de conocer su origen en el ámbito de la Unión Europea. A través del indicador de su tasa, se muestra cómo resulta ser el caso de España –de entre los principales países miembros–, en donde se observa el mayor nivel de temporalidad. En segundo lugar, se trata de determinar los factores que han influido de forma directa sobre este resultado y cuáles han sido las causas de su alta implicación en el mercado laboral. Finalmente, se analiza si el origen por el que se extiende la temporalidad a todas las relaciones laborales es equiparable con los problemas que de ello se derivan y, si a su vez, estos están siendo el reflejo de esa transformación que, en base al factor de la temporalidad, está resultando en una nueva conceptualización de entender el empleo en el actual mercado de trabajo.

Palabras clave: temporalidad laboral, mercado de trabajo, contratación.

RESUMEN/ ABSTRACT

The goal of this paper is an approach to the issues that deal with how the factor of temporality in the Spanish labour market behaves. To begin with, it is about knowing its origin within the frame of the European Union. Using its rate indicator, this paper shows that the Spanish case leads to the highest level of temporality among the other member countries. Secondly, it is about determining the factors that have a direct influence on this result and also which elements have caused its high involvement in the labour market. Finally, it is about analysing in order to conclude that the cause of temporality extended to all labour relationships is comparable to the resulting problems and, at the same time, whether these problems are the reflection of a transformation based on the factor of temporality that is leading to a new way of understanding employment in the current labour market.

Key words: temporary work, labour market, hiring.

INTRODUCCION

Los cambios experimentados por el mercado de trabajo español desde mediados del siglo pasado hasta la actualidad, han ido transformado la percepción que tiene la sociedad sobre el empleo y su posibilidad de participación en éste. Esto debe su explicación mayormente, a las medidas legislativas en materia laboral, formuladas con el propósito de adaptar el mercado de trabajo a los recientes cambios del contexto económico, generados por la creciente globalización y por las secuelas de la última crisis económica. Esta flexibilización del trabajo, mediante la creación de políticas en materia de contratación, ha dado lugar al predominio de una elevada temporalidad en las relaciones laborales, convirtiéndose ésta, en el principal factor que mejor define el empleo del presente, pero también en uno de los principales problemas que están afectando al mercado laboral por su creciente influencia negativa en la población asalariada española y en la economía del propio país.

Es por tanto que, tal como afirma Lorente Campos, R.; Guamán Hernández, A. (2018:36), la relación existente entre trabajo y capital, ha sufrido en estas últimas cuatro décadas una serie de cambios hasta llegar a la nueva *Gran Transformación*. Partiendo de dos fenómenos base como son, el elevado índice de desempleo y la flexibilización de las relaciones laborales a través de normativa reguladora.

La definición de esta gran transformación, se encuentra según Ortiz, (2013a:94), en la globalización y en la evolución de un sistema capitalista industrial a un sistema capitalista financiero, en el que la estructuración organizativa empresarial y el cambio del valor en los factores de nuevos sistemas productivos. Con ello, la flexibilidad del factor trabajo, ha sido por una parte, una demanda constante de las empresas, y por otra parte, una premisa muy recurrida para crear empleo en época de crisis; la cual esta última, ha sido para Campos y Hernández (2018:36), donde dicha transformación del modelo de relaciones laborales en España, ha encontrado su momento de mayor auge.

Esto último, puede deberse a que en España, entre otras causas; hay una diferenciación muy acusada entre los trabajadores bajo una “relación de empleo estándar” (*insiders*), la cual están interesados en que se siga manteniendo, a través de unas altas cuantías indemnizatorias al despido, impuestas por ley a las empresas, y la posibilidad, según el poder de negociación colectiva de ejercer una presión salarial mayor; y el resto de trabajadores sujetos bajo una “relación de empleo temporal” (*outsiders*), que es

promovida por las instituciones, en su objetivo de amoldarse a la creciente globalización y las nuevas exigencias de la tecnología, sirviendo del mismo modo, como un método para absorber las altas tasas de desempleo. (Dolado, Felgueroso y Jansen, 2010:68).

En relación a éste concepto de “relación de empleo estándar”, sobre la que se ha fundamentado el empleo en nuestro país, Campos y Hernández, (2018:39), lo describen como “el contrato de trabajo subordinado, indefinido y a tiempo completo, que era el modelo hegemónico en la regulación de las relaciones entre empresarios y trabajadores”. Mencionando que los derechos laborales y sociales se crearon entorno a esta definición, dado que la desigualdad implícita en dicha relación contractual necesita del amparo de los trabajadores.

Estos hechos han llevado a que se produzca una segmentación más profunda del propio mercado laboral, en el cual durante los últimos 25 años, la tasa de temporalidad en España ha concentrado a un tercio del total de trabajadores asalariados, afectando en mayor grado algunos colectivos más vulnerables, como el de las mujeres o los jóvenes. Dicha segmentación que deriva de la contratación temporal (se puede decir que) se encuentra estrechamente ligada a la actuación llevada a cabo por las empresas, en sus métodos de recuperar el nivel de competitividad perdido a causa de los efectos negativos de la crisis, a través de una flexibilidad traducida en el ajuste cuantitativo y no cualitativo de la mano de obra necesaria. (José V. Pixér i Campos, *et al.* 2014:21).

Con todo ello, se presupone como resultado el admitir, que el segundo de los problemas actuales del mercado de trabajo en España, después del paro, sea el de la temporalidad del empleo, puesto que ésta, mediante el tipo de contratación se encuentra incluido en el modelo impuesto denominado de “flexibilidad al margen”, dando lugar a una situación de “precariedad” laboral. (Tahoria 2002:118). En la cual “Además, la reducción en la duración de los contratos tiene un impacto en la duración y frecuencia de los episodios de empleo y paro, y en el acceso a los contratos indefinidos”. Felgueroso, García-Pérez y Jansen (2018:48).

Resulta importante añadir aquí, que en principio, al tratar el tema de la temporalidad, resulte inevitable el utilizar los términos de precariedad y flexibilización al referirnos a ella. La forma en que se aplican dichos términos desemboca en un uso equivocado del significado de ambas palabras, dando lugar a la polémica surgida entre los actores

sociales a cerca del carácter que debe darse a tales expresiones. Debido a ello, Adell (1992:182), enfatiza en la importancia de la aclaración de ambas terminologías, por la que comienza haciendo dos afirmaciones, tales como:

- a) El Mercado de Trabajo mediante la flexibilidad ha permitido la aparición de una variada gama de contratos de trabajo que desembocan en la precarización del Empleo, por sus efectos y la brecha que abre en el empleo típico o indefinido.
- b) Las modificaciones profundas en el ordenamiento legislativo laboral que se traduce en la vigencia de catorce modalidades contractuales, se han calificado indistintamente como flexibilidad en el mercado de trabajo o precariedad en el empleo.

Respecto a *la flexibilización*, se debe entender como un conjunto muy diverso de prácticas que introduce un mayor número de posibilidades, en relación al modelo típico de contrato indefinido a jornada completa. Esto viene a contemplar: la contratación indefinida por períodos discontinuos o jornadas reducidas; la contratación por un plazo limitado; la reducción de los costes como los de resolución de los contratos para las empresas, los de reclutamiento o búsqueda de trabajadores, los de formación de los trabajadores; o los laborales; y por último, las medidas de discriminación positivas para facilitar el acceso de determinados colectivos al mercado de trabajo. Pero de manera más precisa, solo la contratación indefinida por períodos discontinuos o jornadas reducidas y la contratación por un plazo limitado, son prácticas que implican flexibilización real del mercado de trabajo. Sin embargo la simultaneidad de elementos de flexibilización y las medidas de fomento de empleo y de formación, en la mayoría de las modalidades contractuales, es importante el diferenciar ambos componentes.

En cuanto al término *precarización*, éste se suele emplear como indicador de la convergencia de una determinada serie de elementos que dejan al trabajador en una posición y situación concreta, entendida como precaria, y éstos pueden referirse a: la duración del contrato con carácter temporal y limitado; a unos salarios inferiores y ausencia de los beneficios no salariales; a una mayor dificultad en la defensa de los derechos del trabajador y en ocasiones a la indefensión de éste; a unas condiciones peores de trabajo; y finalmente, a una exposición mayor a las prácticas contractuales ilegales o abusivas por parte de las empresas.

En función de estas definiciones, Gálvez y Rodríguez (2006:232), indican la existencia en España de un modelo de flexibilidad entendida como “flexibilidad al margen”, en

que los costes no recaen directamente sobre los trabajadores indefinidos, sino sobre los que acceden al empleo, creando así, una franja divisoria sobre los trabajadores, entre fijos y eventuales. La aplicación de este modelo al momento actual, conlleva un mayor poder empresarial por la combinación de la presión competitividad y el empleo temporal, la individualización de las relaciones laborales, y la pérdida, por ende, de autonomía por parte de los trabajadores; tendiendo este modelo en su conjunto a la precarización de las relaciones laborales.

Con todo ello, el presente TFG, tiene como objetivo principal, conocer en un principio, en qué situación se encuentra España respecto a otros países de la Unión Europea, para posteriormente pasar a analizar cómo ha afectado el factor de la temporalidad al mercado de trabajo en España durante los últimos años, y que factores o causas han podido contribuir o a su expansión y afianzamiento en el mercado de trabajo español. Tras esto, otro de los objetivos planteados, es el tratar de conocer, que consecuencias conlleva una alta presencia de temporalidad en la productividad española y en qué grado puede influir en los trabajadores, en función de sus características inherentes.

En cuanto a la metodología empleada, en relación a estos objetivos, se ha recurrido a una revisión bibliográfica y documental, mediante recopilación de algunos de los estudios más relevantes que abordan el estudio de la temporalidad española desde diferentes perspectivas como son: la revisión normativa de la legislación laboral en materia de contratación; el aspecto coyuntural del ciclo económico y del sistema productivo de España; como por último, los métodos empresariales de contratación.

Se toma como principal unidad de análisis, a la población activa durante esta última década, comprendida desde el año 2008 hasta el año 2018. Por tanto, se utilizan los datos recogidos de las fuentes estadísticas del INE, SEPE, y de la OCDE, entre otras, por las que se afirman y razonan las principales líneas argumentales seguidas por los autores en el estudio de cómo afecta la temporalidad al mercado laboral español.

1. COMPORTAMIENTO Y ESTRUCTURA DE LA TEMPORALIDAD EN MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA.

1.1 La evolución y dinámica de los sistemas de relaciones laborales en la flexibilización del mercado laboral en Europa

Los autores Miguélez y Prieto, (2009: 276-284), explican la dinámica que ha llevado el empleo en la Unión Europea (UE), y como este ha ido diferenciándose en función los distintos sistemas de relaciones laborales, entre los países miembros, que han ido definiendo los modelos diferentes, por los que éstos han ido dotando de una mayor flexibilidad a sus mercados de trabajo nacionales, y por el que se explica las diferencias en las tasas respectivas de temporalidad laboral.

El modelo de empleo, en un principio, se caracterizó por contar con unas condiciones laborales, que tanto por ley como a través de la negociación, establecían un alto grado de estabilidad (empleo estable, asalariado, a tiempo completo) y de garantías sociales. No obstante, estas condiciones, aunque afectaban a todo tipo de empleos, no se extendían de igual manera en los países del sur de Europa ya que estos contaban con mayor número de empleos de baja calidad, creándose así en cada país posteriormente, diferentes modelos de sistemas de relaciones laborales.

Estas diferencias se encontrarían en las distintas políticas sociales y estrategias empresariales y de empleo, que han seguido cada uno estos países de la Unión Europea (UE), ya que los mismos “sintetizan una serie de variables económicas, políticas y de organización social que constituyen el entramado social del modelo de empleo” (p.284).

En el caso concreto de España, como en otros países (Esquema 1) con un sistema de relaciones laborales con una elevada regulación estatal y un sindicalismo débil, ha existido un desinterés del propio Estado por los derechos de los trabajadores que ha acabado causando un deterioro en el propio empleo. De modo, que suelen ser los trabajadores de las grandes empresas y los pertenecientes a la administración pública, los que realmente están más protegidos ya que cuentan, respecto al resto, con una negociación más eficaz.

Pero a pesar de los distintos modelos de relaciones laborales existentes entre los diversos Estados miembros, según estos dos autores (Miguélez y Prieto, 2009), es a

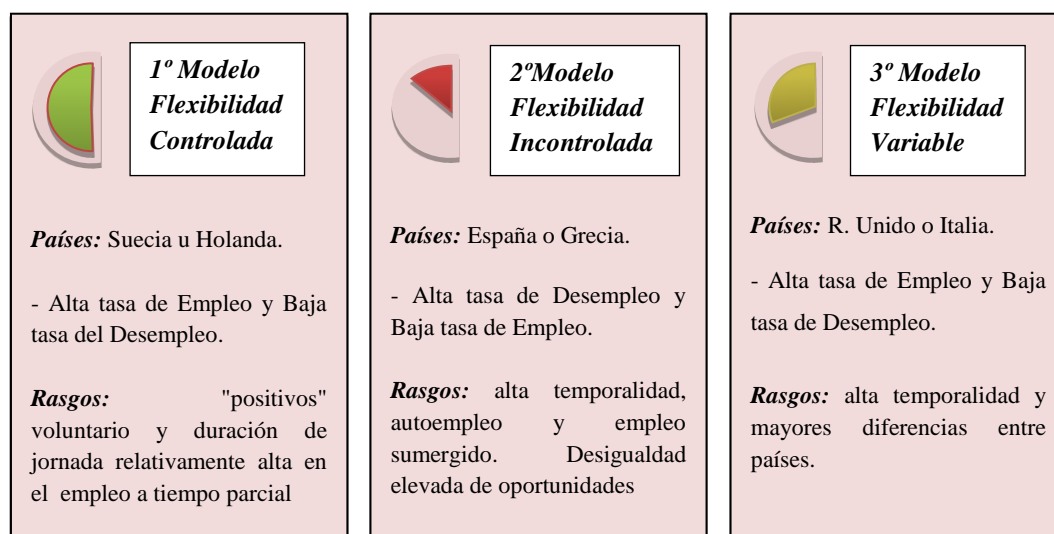
partir de la década de los años ochenta hasta la actualidad, donde parece que los mercados laborales de los países europeos están convergiendo hacia un único modelo común, sustentado en la necesidad de una mayor flexibilidad del marco laboral, para hacer frente a las exigencias marcadas por un mundo cada vez más global y competitivo. Por lo tanto, los elementos comunes que definirían este “modelo de empleo europeo” son principalmente, una mayor inseguridad percibida en las relaciones de empleo y, el descenso en la protección de las garantías sociales. Además, de otros factores como: el alto nivel de desempleo, la inestabilidad de una gran parte del empleo creado en detrimento del empleo estable y, el de los nuevos asalariados con unas condiciones del trabajo menos satisfactorias.

No obstante, en esta tendencia creciente y generalizada hacia estos factores comunes, tanto la flexibilidad laboral como la inseguridad en el empleo en que deriva la falta de esta, tienen traducciones distintas entre los países de la Unión Europea. Así, para algunos países esto supone una flexibilidad externa en términos cuantitativos, mientras que para otros la flexibilidad no tiene por qué entenderse como inseguridad laboral, ya que puede reflejarse de otras maneras, como la movilidad interna o funcional, la reducción y/o suspensión de la jornada laboral, etc.

Por lo tanto, aunque la flexibilidad laboral ha sido un factor fundamental en la evolución del empleo dentro de la Unión Europea, puede hablarse de tres tipos de modelos de flexibilidad bien diferenciados, que son: el modelo de flexibilidad controlada, el modelo de flexibilidad incontrolada y, el modelo de flexibilidad variable. De este modo, se viene a reflejar (Esquema 1), las modalidades en que se concreta la flexibilidad en la UE, las cuales, contienen importantes diferencias entre los países europeos que hacen que la mismas tenga un contenido y significado variado. (Miguélez y Prieto, 2009: 281-284).

En el caso del modelo de flexibilidad incontrolada al que pertenece España, este se caracteriza por compaginar una elevada temporalidad, un elevado nivel de auto-empleo y de empleo sumergido, con unas tasas altas de desempleo y unas tasas bajas de empleo.

Esquema 1. Modelo de flexibilidad en la UE

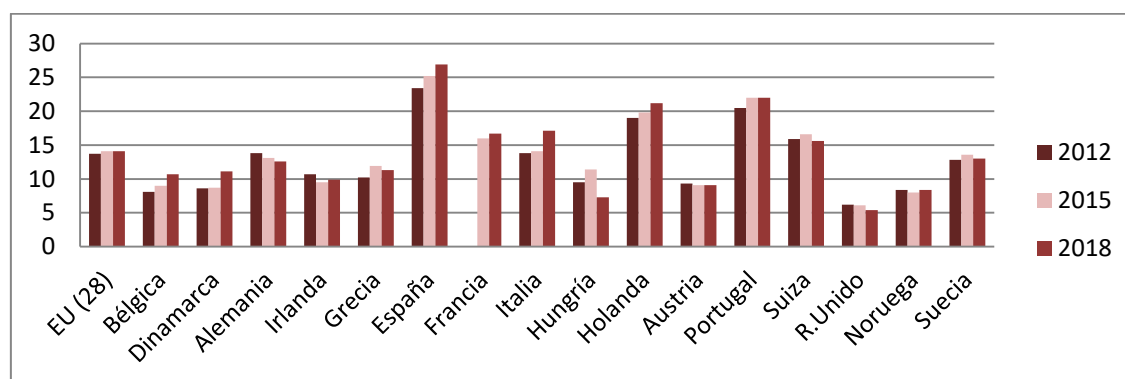


Fuente: Elaboración Propia.

1.2 Los datos de la temporalidad en el mercado laboral de la UE

El fenómeno de la temporalidad, puede decirse que es una tendencia al alza en la mayoría en los mercados laborales de los países de la Unión Europea. El mayor incremento en la contratación temporal, se puede apreciar mejor en algunos países como Holanda, Italia o Portugal. Con todo ello, cabe destacar que España con un 26,9% en el 2018, encabeza con diferencia, el porcentaje de temporalidad presente en su mercado de trabajo, seguido de Portugal, con un 22% respecto al mismo año.

Grafico 1. Contratos temporales en algunos de los países de la Unión Europea (% del total del número de empleados)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EUROSTAT

Los países del sur de Europa, en términos generales, muestran mayor intensidad de contratación temporal. Pero, cabe señalar que otros países como Bélgica y Dinamarca, en el período comprendido de 2012 al 2018, también muestran una inclinación hacia la contratación temporal.

Por otro lado, si atendemos a la variación porcentual entre 2012 y 2018, la media europea indica un aumento del 40% de los contratos celebrados entre ambas fechas, y solo en seis de los países reflejados en el gráfico 1 presentan resultados negativos, siendo nuevamente el mercado español el que muestra una mayor variación de la temporalidad, con un 3,5%, seguido muy de cerca del de Italia con un 3,3%.

Además, como se muestra en el gráfico 1, se han tenido en cuenta solo aquellos países de mayor peso en la Unión Europea y aunque dentro de los mismos no aparece Polonia, al comparar este país con el caso de España, existen ciertos datos que resultan interesantes tener en cuenta.

Así, si se hace una revisión de estos últimos cinco años (2014-2018), nos encontramos con que Polonia en el año 2014 tenía la mayor tasa de temporalidad, un 22,4%, un 2,5% superior a la de España. En el año 2016, dicho porcentaje prácticamente se iguala entre ambos países con tan solo una diferencia tan salo del 0.001%. A partir de este año y hasta el periodo actual, la tendencia que venía siguiendo la temporalidad en cada país se revierte. De manera, que a partir del año 2016, Polonia presenta una reducción de un 2.4% de la temporalidad contractual hasta 2018, mientras que por el contrario nuestro país, tendió a un aumento en su variación del 0,9%, en dirección opuesta a la del mercado laboral polaco.

Tabla 2. Países con mayor contratación temporal. (% del total de asalariados)

GEO/TIME	2014	2015	2016	2017	2018
España	19,9	20,9	21,8	22,4	22,7
Polonia	22,4	22,2	21,9	20,9	19,5
Portugal	18,0	18,7	19,1	19,0	19,0

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del EUROSTAT.

El mayor valor en el porcentaje de contratación temporal que se observa, indica que desde el año 2016 hasta este último año, España alcance la primera posición dentro de la Unión Europea y, como se irá viendo en el desarrollo de los apartados siguientes, esta primera posición en que se encuentra nuestro país, parece por el momento, bastante difícil de que cambie.

1.3 El contexto económico de la flexibilidad laboral europea y el singular caso del mercado laboral español.

Desde el plano económico, es en las nuevas corrientes económicas liberales introducidas en los años ochenta, donde vendría a originarse desde un principio, el surgimiento de la necesidad de cambiar las rigideces del anterior sistema Fordista. (Ortiz, 2013a:95). La aportación de los estudios realizados por Boyer (1986), sobre la flexibilización del trabajo sentó las bases sobre las que se crearon muchas de las nuevas políticas de empleo que se crearon en ese momento en Europa. El autor distinguía entre dos tipos de flexibilidad, refiriéndose: a las “defensivas”, buscan ajustar los salarios en los periodos de crisis transitorias. En las crisis estructurales la intención va encaminada a la libertad de acuerdo a los mercados liberalizados, cediendo a la consecución de la segmentación del mercado laboral. En cuanto a las “ofensivas”, mediante inversiones en modernizar los sistemas productivos y la búsqueda de mejores resultados, mediante invertir en formación específica, hacia el desarrollo social.

En suma, de la reflexión que hace Ortiz (2013b:143), a cerca de los estudios de Boyer (1986), se puede extraer, que la causa de este proceso de flexibilización, se encuentra determinada por las estrategias empresariales de adaptación a las fluctuaciones de la demanda y, por la necesidad de reducir el coste del factor trabajo.

En base a lo expuesto por Cavas, (2004:113), en línea con la reflexión de Ortiz (2013b), el nivel de contratación temporal de un país no responde directamente a la consecuencia de una regulación laboral en materia de contratación más flexible. Lo sorprendente para este autor se encuentra al considerar, “que países comunitarios con una tasa de temporalidad inferior poseen una regulación en materia de contratos temporales más permisiva que la nuestra”. Un ejemplo de ello, sería el caso de Gran Bretaña, donde la contratación temporal no necesita de causa justificada, y son las propias partes las que deciden si la relación será indefinida o temporal. Aunque en vista de esto, (Gráfico 1), España en cambio tiene una tasa de temporalidad mucho mayor que en este país.

En relación con esto último, la autora, citando a Miguélez y Prieto, (2008:142), viene a decir, que:” la flexibilidad aplicada al mercado de trabajo en la acepción “numérica” a la que se refiere Atkinson (1986) no es nueva, lo nuevo es el número de trabajadores que se ven afectados por ella”.

Resulta entonces el formularse la pregunta de ¿Por qué en España la tasa de temporalidad es tan alta en comparación al resto de países de la UE? Para poder hallar la respuesta por uno mismo, se debe conocer dos aspectos de gran relevancia, como son: el primero, el comportamiento que ha tenido la economía española en estos últimos años y su repercusión para el mercado de trabajo, y, el segundo, la actuación que en materia legislativa, ha llevado a los poderes públicos, en respuesta al aspecto anterior, a introducir una serie de reformas del ordenamiento laboral, que llevan a modificar el mercado de trabajo español.

Tabla 1. Tipos de flexibilidad del mercado de trabajo

Tipo de Flexibilidad		Institución
Externa	<i>Numérica.</i> Facilidad para ajustar el nivel de empleo a la situación económica.	Legislación de protección al empleo, políticas pasivas del mercado de trabajo y fiscalidad
	<i>Funcional.</i> Grado de versatilidad de la población activa ante cambios estructurales	Educación y políticas activas de empleo
Salarial		Mecanismos de determinación salarial
Interna	<i>Numérica</i> Posibilidad de modificar el tiempo de trabajo	Jornada Laboral
	<i>Funcional</i> Capacidad organizativa para reaccionar a cambios en la demanda	Capital humano específico y organización de la producción

Fuente: Elaboración propia.

Trasladado todo esto al escenario del mercado de trabajo español, es desde finales de la década de 1980, donde éste se ha venido caracterizando por una elevada flexibilidad externa, que se observa principalmente en dos aspectos, como son: la dualidad del mercado laboral entre los contratos fijos y temporales, y la escasa flexibilidad interna y salarial, respecto al poco margen por parte de las empresas en poderse adaptar a las condiciones económicas del momento, sobre todo cuando éste es negativo. (Gálvez y Rodríguez, 2006:230).

A lo que respecto a este comportamiento, viene a referirse Ortiz (2012 a:143), al decir que éste no se trata de un hecho aislado en España, sino que otros países europeos también han introducido diferentes formas de atender a la necesidad de flexibilizar sus mercados laborales (Tabla 1), a través de la puesta en práctica de políticas legislativas que en el caso de la contratación se han inclinado por fomentar los contratos a tiempo parcial en Reino Unido, en Alemania, por ejemplo, se ha venido realizando mediante la puesta en práctica de los contratos formativos, o en cuanto a Francia a través de buscar un equilibrio entre las diversas formas atípicas de empleo. Respuestas todas ellas válidas ante las exigencias de la competitividad en el marco económico para llevar a cabo una flexibilización en los sistemas de relaciones del empleo que han ido adoptado independientemente cada uno de ellos.

2. LA CONTRATACION TEMPORAL EN EL MODELO DE FLEXIBILIDAD LABORAL EN ESPAÑA

2.1 La evolución legislativa de la contratación temporal a través de sus reformas laborales

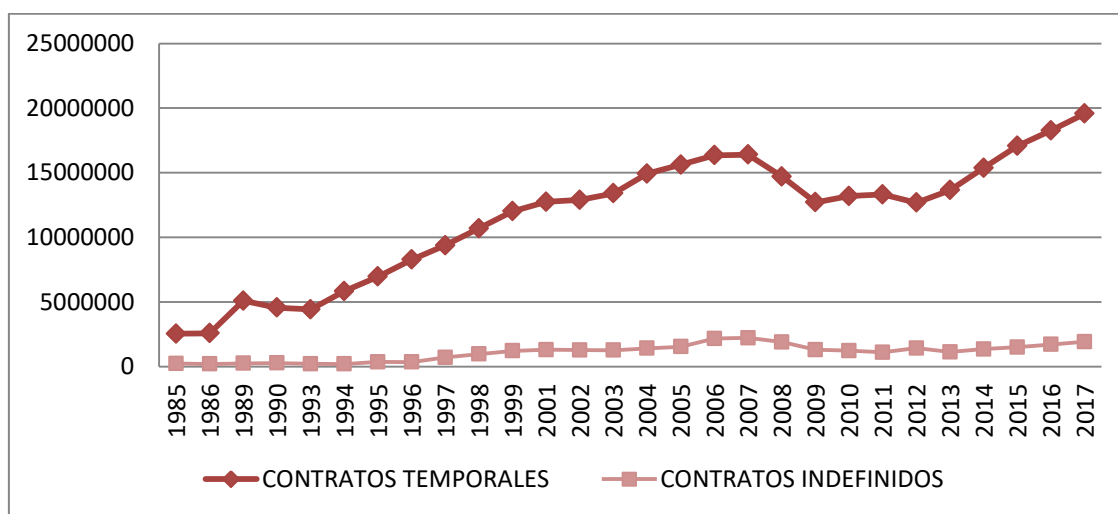
Como hemos visto, en los apartados anteriores, la temporalidad laboral en España es superior a la de los países de la Unión Europea.

En la evolución de la contratación laboral temporal ha jugado un papel fundamental las diversas reformas laborales acometidas en nuestro país. Dicha evolución normativa, según el análisis realizado por doctrina, (Valdés y Lahera, 2004: 23-54; Lahera y García, 2007: 40-42; Ortiz, 2013: 141-165; Giráldez, 2010: 125-147 y, Sagardoy, 2015: 29-39, entre otros), puede sintetizarse en los siguientes períodos:

- **Antes de 1976:** En la jurisprudencia y en las ordenanzas laborales se recoge el principio de causalidad, por el cual, se crean los contratos indefinidos en las actividades permanentes y constantes, desplazando la contratación temporal a necesidades de trabajo temporal.
- **1976-1980:** La **Ley 16/1976, de 8 de abril** de relaciones laborales, recoge el principio causalidad en la contratación laboral, estableciendo tres tipos de contratos de duración determinada: obra o servicio, eventual e interinidad. El resto de las contrataciones laborales debía hacerse a través de la contratación indefinida.
- **1980-1984:** Como desarrollo del artículo 35.2 de la Constitución Española de 1978 se promulga la **Ley 8/1980, de 10 de marzo**, del Estatuto de los Trabajadores (ET), recogiendo en su artículo 15, los mismos principios que la Ley 16/1976, estabilidad en el empleo y causalidad para la contratación temporal, pero, se introduce un modelo de contratación temporal como medida de fomento del empleo, desplazando al contrato indefinido como tipo de contrato habitual.
- **1984-1994:** Con la reforma del ET realizada con la **Ley 32/1984, de 2 de agosto**, sobre modificación de determinados artículos de la **Ley 8/1980, de 10 de marzo**, del Estatuto de los Trabajadores, se crea el contrato de lanzamiento de nueva actividad, flexibilizando los contratos de duración determinada y se generaliza el contrato temporal como medida de fomento del empleo, por el que se regula a través **del RD 1989/1984, de 17 de octubre**. Mediante este RD, se suprimía la causa del contrato temporal, es decir, que los empresarios podían celebrar este tipo de contratos con trabajadores desempleados, para “cualquiera que fuera la naturaleza de la actividad contratada, lo que permitía que se contratase temporalmente para satisfacer necesidades permanentes de las empresas” (Montoya Melgar, 2019:591), dando lugar a una utilización masiva de esta forma de contratación en detrimento de la contratación indefinida. El resultado de todo ello, fue un crecimiento notorio (Gráfico 2) durante este período de las tasas de temporalidad, situándose en un 34% sobre la población activa en el año 1994.

- **1994-1997:** Con la reforma del mercado de trabajo de 1994, llevada a cabo por la **Ley 10/1994, de 19 de mayo**, sobre medidas urgentes del fomento de la ocupación, se deroga el anterior RD 1989/1984, de 17 de octubre, restaurando nuevamente el principio de causalidad en los contratos temporales. Además, se pretende frenar el uso abusivo del contrato temporal de fomento del empleo, restringiendo esta modalidad contractual para los colectivos más vulnerables de trabajadores mayores de 45 años, discapacitados y parados de larga duración. Se crean, también, las empresas de trabajo temporal (ETTs), por la que se regulan a través de la **Ley 14/1994, de 1 de junio**, contemplando un gran margen de flexibilidad, lo que supone una forma de precarización en el mercado laboral. Medidas que, en definitiva, no consiguen reducir la alta tasa de temporalidad en el mercado laboral español.

Gráfico 2 Evolución del tipo de contratación (miles de personas)



Fuente: Elaboración propia.

- **1997-2001:** La reforma laboral llevada a cabo por la **Ley 63/1997, de 26 de diciembre**, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, fruto del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 28 de abril de 1997, apuesta por el principio de causalidad en la contratación temporal, derogando el contrato de lanzamiento de nueva actividad, eliminando los incentivos del empleo precario, a excepción de los trabajadores discapacitados, y creando el contrato de fomento de la

contratación indefinida. Se trata también, de medidas dirigidas a disminuir la tasa de temporalidad, pero que en vista de los resultados obtenidos, tampoco tuvieron mucho éxito ya que ésta no consiguió bajar del 31% en este periodo.

- **2001-2005:** Con la reforma laboral llevada a cabo por **la Ley 12/2001, de 9 de julio**, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de la calidad, se introduce el contrato de inserción para la realización de obras y servicios de interés general y se consolida el contrato de fomento de la contratación indefinida. Medidas, en todo caso, que no consiguieron rebajar la tasa de temporalidad en España, ya que en el año 2005, siguió siendo la más alta de la Unión Europea, oscilando entre un 31% y un 34%
- .
- **2006-2009:** Las medidas más importantes introducidas fueron, **la Ley 43/2006, de 29 de diciembre**, para la mejora del sistema de crecimiento y del empleo, que tiene su origen en el RD-Ley 5/2006, de 9 de junio, fueron dirigidas a eliminar el contrato de inserción, a ampliar el ámbito de aplicación del contrato de fomento de la contratación indefinida y, sobre todo, a establecer un importante límite al encadenamiento de los contratos temporales con un mismo trabajador en la empresa, regulado en el artículo 15.5 ET. A pesar de estas medidas, la tasa de temporalidad continuó alrededor del 34% en España.
- **2010-2011:** La **Ley 35/2010, de 17 de septiembre**, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, sustituyendo al RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, establece un plazo máximo de duración de tres años, ampliable a doce meses por convenio colectivo, para el contrato de obra y servicio determinado, además trata de evitar el encadenamiento de los contratos temporales mediante el establecimiento de una indemnización de 8 a 12 días por año de trabajo, por finalización de un contrato temporal. También, se empiezan a establecer medidas dirigidas a flexibilizar la relación laboral en el orden interno en aspectos relacionados con la movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, descuelgue salarial y suspensión y reducción de jornada, entre otros. Esta Ley, por tanto, favorece la flexibilidad interna negociada en la empresa, “con reglas que pretenden facilitar la adaptabilidad de las condiciones laborales a las circunstancias de la producción” (Gil, 2017: 15). Asimismo, se

reconoce la existencia de las agencias de colocación con ánimo de lucro y se refuerza el principio de igualdad de trato entre los trabajadores de las empresas de trabajo temporal y los de las empresas usuarias. Mediadas todas ellas que, al igual que las anteriores reformas laborales, tampoco consiguen frenar la tasa de temporalidad en el mercado de trabajo español.

Durante este período se crea el RD-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, afectando a aspectos tan importantes como la estructura negocial; la legitimación para convenir el contenido, la vigencia y ultra-actividad; y las comisiones paritarias del convenio colectivo. Reconoce, además, la primacía parcial del convenio de empresa sobre el sectorial, refuerza los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos y establece medidas de flexibilidad interna a negociar con los representantes de los trabajadores (Gil, 2017: 16).

- **2012 hasta la actualidad:** Junto con la reforma llevada a cabo en el año 1994, la reforma laboral que recoge la **Ley 3/2012, de 6 de julio**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y que tiene su origen en el RD-L 3/2012, de 10 de febrero, es la más trascendente por suponer un cambio en la legislación laboral española. Esta Ley es fruto de la situación económica que estaba atravesando España desde 2008 y que requería tomar medidas para paliar los efectos que la crisis estaba teniendo sobre el desempleo (Preámbulo de la Ley 3/2012). Esta reforma refuerza la aplicación prioritaria del convenio de empresa en una serie de materias, amplía las posibilidades de descuelgue del convenio colectivo, sea de sector o de empresa, agrupa medidas dirigidas a favorecer la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la destrucción de empleo, y adaptar las condiciones de trabajo a las situaciones concretas por las que pasa la empresa. Por último, introduce medidas con la finalidad de favorecer la contratación por parte de emprendedores y PYMES como la creación del contrato indefinido de apoyo a emprendedores, (derogado, con efectos de 1 de enero de 2019, por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo), la autorización a las empresas de trabajo temporal para actuar como agencias privadas de colocación y el fomento de la cultura

empresaria y el trabajo autónomo. Medidas que tampoco consiguen frenar la tasa de temporalidad y crear empleo en el mercado de trabajo español.

En definitiva, las reformas laborales no han conseguido poner freno a la contratación temporal, ni crear empleo y, es que como pone de manifiesto Sagardoy (2015: 39) “las leyes no crean empleo. Pueden ayudar a destruirlo (por su rigidez), pero quien crea empleo es la situación económica favorable al emprendimiento, y cuando haya mucho empleo, tiempo hay de mejorar su calidad y evitar abusos”.

2.2 Los efectos del comportamiento económico en la dinámica de la contratación temporalidad

En el mercado laboral español, los cambios del contexto económico han originado un fuerte reajuste del empleo, afectado mayormente al empleo temporal, y en menor medida, también al empleo indefinido. Es por tanto, a través de algunos estudios acerca de la temporalidad laboral en España, como el de Campos y Hernández (2018:51-54), donde se observa en qué grado el mercado laboral se ha adaptado a las exigencias económicas, durante esta última década. En vista de lo expuesto por estos dos autores:

Los datos arrojados tras la crisis económica del 2008, llevaron a situar en un millón de personas, la cantidad de empleo temporal destruido en el 2009, mientras que la destrucción del empleo indefinido ocasionada en ese mismo año, no fue hasta pasado el año 2011, cuando éste se hizo más patente.

Tabla 2. Evolución del tipo de contrato sobre el total de la contratación

	% Contratos Indefinidos	% Contratos Temporales
2008	11.4	88.6
2012	10.1	89.9
2016	8.6	91.4
2017	9.0	91.0
2018	10.3	89.7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Por consiguiente, el crecimiento experimentado desde inicios del año 2014 hasta el tercer trimestre del año 2015 en el volumen de ocupados, pasó por una reducción en el número de personas desempleadas desde los 5.933.300 (cerca del máximo de 6.278.200 de desempleados del año anterior) hasta las 4.850.800, reduciéndose de un año a otro en 1.150.000 personas.

La necesidad de creación de empleo durante estos años, a través de las fórmulas de contratación temporal, había llevado a que más de dos terceras partes de los asalariados fuesen temporales, situando a la tasa de temporalidad a inicios del 2014 en un 21,94% hasta alcanzar un 26,15% en el tercer trimestre del año 2015. Este crecimiento del empleo sobre el volumen de ocupados, se terminó por reflejar en un crecimiento escaso del PIB, que llevó a no considerar como real la idea de una efectiva recuperación de la economía.

Esta falta real de recuperación, puso sobre la mesa, la idea concebida de mejora del empleo en relación con el conocimiento de las consecuencias en que derivaba el movimiento espasmódico del mercado de trabajo. Como resultado de esto, se destruye gran cantidad del empleo en periodos de crisis, y genera intensamente empleo (de escasa calidad) en las fases en que la economía vuelve a crecer.

En el momento actual, teniendo en cuenta los datos de 2018, la tasa de temporalidad se viene a situar en el 22,3%, un porcentaje mayor que el reflejado en el 2016, que se situaba en el del 21,5%. Esto hace pensar, en palabras de Campos y Hernández (2018:53) “que esta progresión de la temporalidad en nuestro país continuará, ya que las bases sobre las que se fundamenta la generación de empleo la incentivan”.

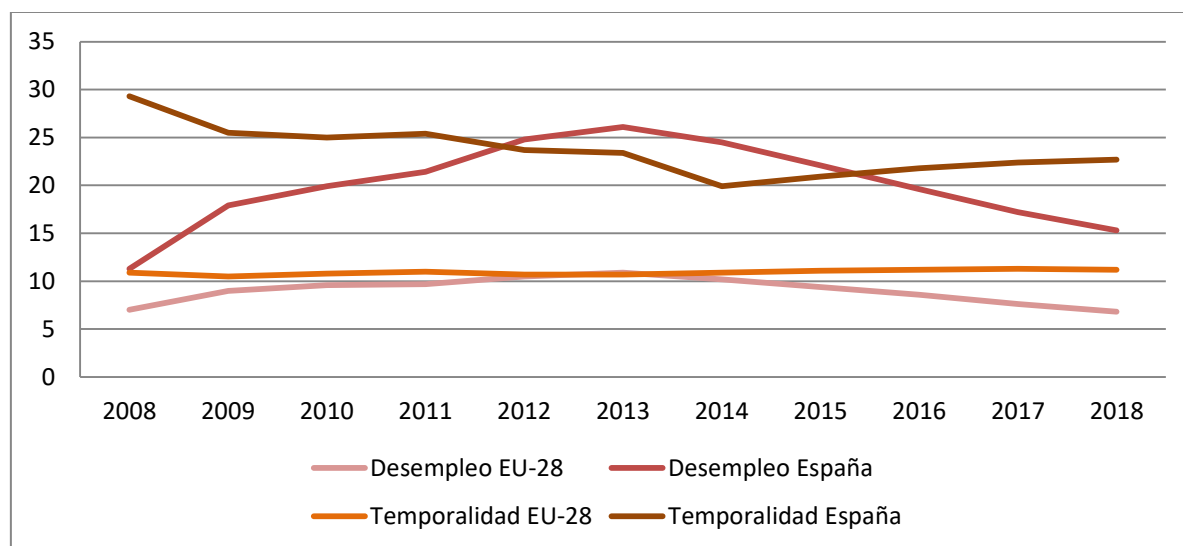
Desde el periodo observado en el gráfico 2 hasta la actualidad, el modelo de mercado laboral continúa representando frente a la Unión Europea, la mayor tasa de población desempleada y de eventualidad laboral. Este hecho en cambio, puede resultar incongruente si se atiende a su capacidad ponderada de crear empleo, con respecto a los demás países miembros.

A partir del año 2012, durante la recuperación económica, el 61,5% de los empleos creados en España han sido temporales. Si el descenso de la temporalidad desde la crisis hasta el 2013 fue del 23%, durante el 2016, llegó al 26,1 por ciento. En general puede decirse, que durante los periodos de recesión económica el descenso de la contratación

temporal es consecuencia de una acelerada reducción en los niveles de contratación total. En este sentido, Pitxer *et. al.*, (2014: 50), afirman que en España “se constata que crea mucho empleo en los periodos de crecimiento y destruye mucho empleo en las recesiones”.

Por otro lado, las medidas económicas llevadas a cabo durante la recuperación económica han logrado que, entre 2014 y el tercer trimestre de 2018, se creen más de dos millones de puestos de trabajo netos, cerca de un 30% del total de empleo generado en la Unión Europea, en los mismos años (Torres, 2018:1).

Gráfico 3. Tasa de Desempleo y Temporalidad (sobre el tamaño total de población)



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de la OCDE.

Por otra parte (en contraposición a lo anterior), la necesidad de flexibilizar el mercado laboral se justifica en la relación que vincula una tasa elevada de desempleo con las medidas de creación y difusión de la contratación temporal, que se refleja en su tasa de temporalidad. En cuanto a la relación entre ambas tasas que muestra el gráfico 3, en el caso de España, se observa como el nivel de desempleo se ha mantenido muy alto durante todo el ciclo económico, especialmente en sus dos fases recesivas. La primera entre el segundo trimestre de 2008 y finales de 2009, y la segunda entre el cuarto trimestre de 2010 y el segundo de 2013. El descenso a partir de este último periodo, de la tasa de desempleo en España, viene determinado según, Domenech, García y Ulloa, (2018:26), a partir de la reforma laboral del 2012, que consiguió aumentar la

flexibilidad del mercado con una legislación menos estricta en la protección del empleo indefinido. Con todo ello, no se logró mejorar el nivel de seguridad del empleo pero, “esta mayor flexibilidad evitó durante la segunda etapa de la Gran Recesión un aumento de cinco puntos de la tasa de paro”. Asimismo, aunque existe una conexión entre la variable de desempleo y temporalidad, ello no significa que estén relacionadas de igual manera.

De los datos observados tras la última reforma legislativa, la medida de flexibilización laboral por la que apuestan los poderes públicos ante el desempleo cíclico es siempre la misma, es decir, optan por el fomento de la contratación temporal abaratando los costes de despido y elevando el flujo de personas que transitan entre la ocupación y el paro. Pese a todo esto, se debe señalar que sigue siendo elevada la protección de los trabajadores indefinidos en comparación con la prestada a los temporales.

Por el contrario, una elevada tasa de paro presupone, un aumento de la demanda de empleo y un aumento de las barreras del acceso a la contratación, facilitando la contratación temporal como principal medida. (Ortiz a y b, 2013).

Además, Campos y Hernández (2017), Ortiz (2013) y, Pitxer *et al.*, (2014), recogen estas evidencias cuando analizan la posición de la economía sobre un mercado de trabajo dominado por la eventualidad contractual. De ahí, que lo numerosos análisis realizados hasta el momento, a cerca de las crisis económicas, han constatado la sensibilidad pro cíclica del mercado de trabajo.

La alta rotación que se da en la población por su intermitente posición dentro del mercado laboral, responde a que los contratos celebrados durante la última década de corta duración. Este gran dinamismo que caracteriza al mercado de trabajo, no podría darse si éste fuese un mercado entendido como rígido.

Conde-Ruiz y García (2019:81), comentan al respecto, que a pesar de que la tasa de temporalidad no haya sufrido cambios relevantes durante este periodo de expansión económica, si lo ha hecho el número de altas y bajas de trabajadores a la Seguridad Social. Esto, por tanto es un indicativo del aumento de en la rotación de los contratos temporales de corta o muy corta duración, mostrando en Felgueroso *et al.* (2018:50),

que la duración media de los contratos ha pasado de unos tres meses en 2006 a unos 50 días en 2016.

Gráfico 4. Distribución del número de contratos por personas

Nº de contratos (Índice de rotación 2,88)

		1	2	3	4	5 A 10	11 a 15	> 15	Total
Nº de personas	2017	3.751.898	1.574.656	752.287	403.973	684.452	138.095	155.332	7.460.693
	2018	3.920.270	1.620.547	773.153	412.584	702.129	142.867	164.147	7.735.697

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Mistramiss.

La temporalidad es por tanto, una fórmula “rápida” de generar trabajo en la que se crea un empleo marcado por su alto grado de volatilidad. Siguiendo la misma fórmula, pero atendiendo a su destrucción, esta flexibilidad podría venir de un reparto en la jornada laboral en vez de un ajuste de la cantidad del empleo. En este sentido, Torres (2018:8) señala que “el saldo de los periodos de expansión y contracción es negativo, es decir la volatilidad tiende a provocar más paro”; por otra parte, Ortiz (2013a:159), hace un resumen sobre esta evidencia empírica demostrando, que el mercado laboral en nuestro país es muy flexible, de modo que el empleo reajusta de forma muy elástica las condiciones del mercado, situación que por el contrario no sería válida, si los contratos fuesen indefinidos, sobre todo en las recesiones. En definitiva, vine a decir que “el uso de los contratos temporales vendría a absorber los efectos de los ciclos económicos amortiguándolos”.

2.3 Los cambios en la estructura productiva del empleo

Como se ha visto desde el principio, la causa de la elevada temporalidad no se encuentra en su totalidad en la respuesta a la que atiende el efecto cíclico de la economía. Así se observa, en algunos estudios que siguen alegando en los factores estructurales de la productividad, una respuesta en la creciente tendencia de la temporalidad, la cual parece centrarse en determinadas actividades de demanda muy volátil con respecto a ciertos sectores productivos de la economía española.

Con la entrada del nuevo siglo, el marco del empleo ha continuado por seguir una determinada dinámica y que, según Campos y Hernández (2018:44), se pone de manifiesto en Pitxer *et al.* (2014). Este marco contempla:

- a) Un Estado de Bienestar que genera unos servicios llevados a cabo por la creación y desarrollo de empleos destinados para ello. Su carácter público (sanidad, educación, etc.), y su naturaleza esencial, mantienen a estos empleos al margen de la contratación temporal, hecho que sí se da en los empleos ya desarrollados dentro del ámbito privado.
- b) Un proceso de privatización que se inicia con algunos servicios, como el de telecomunicaciones y, de algunas actividades industriales, como el de la tabacalera, que pertenecían al Estado.
- c) Una estructura productiva que irá sufriendo un abandono en su forma de organización vertical, pasando a una organización horizontal basada en el modelo de empresa-red, fruto de la descentralización interna de las grandes corporaciones, hacia una gran cantidad de empresas subsidiarias de pequeño tamaño, que compiten entre ellas dentro de un mismo mercado común; lo cual, les llevara a reducir costes de mano de obra y por tanto a favorecer la precarización del trabajo.
- d) Una falta de recursos, inversión e iniciativa por parte de las empresas nacionales; en comparación con las europeas que adoptarán diferentes estrategias competitivas basadas en la creación de valor y orientadas hacia la innovación y las actividades de elevada intensidad tecnológica.

Continuando con el tema de la dinámica que ha seguido el empleo hasta ahora, en lo dispuesto por Sala y Trivín (2018:13), se parte de la idea de que el resultado de ésta, descende de dos grandes transformaciones estructurales en la economía española desde los años setenta hasta la actualidad, “cuyos efectos van más allá de cambios institucionales”.

- La primera de ellas, se refiere al fenómeno de la “tercialización” de la economía, en cuanto al fomento social y de los poderes públicos a la expansión de las actividades pertenecientes al sector de los servicios (turismo, hostelería,

etc.), en detrimento de las actividades del sector secundario, que al inicio de 1970, representaba un 30% del peso de la economía del país.

- La segunda de ellas, en cambio, está relacionada con la apertura económica del país que fue agilizándose a partir del año 1985 con el ingreso de España en la Unión Europea, lo que supuso un aumento en la competencia de las empresas que empezaron a desarrollar su actividad en otros mercados fuera de las fronteras nacionales. Debido a que será a partir de los años ochenta, cuando se inicia una apertura de las relaciones contractuales desligándolas de una restringida razón de causalidad, a mediados de los noventa se produce nuevamente un leve incremento en la contratación creciendo la desigualdad entre los sectores económicos. (Sala y Trivín 2018:13).

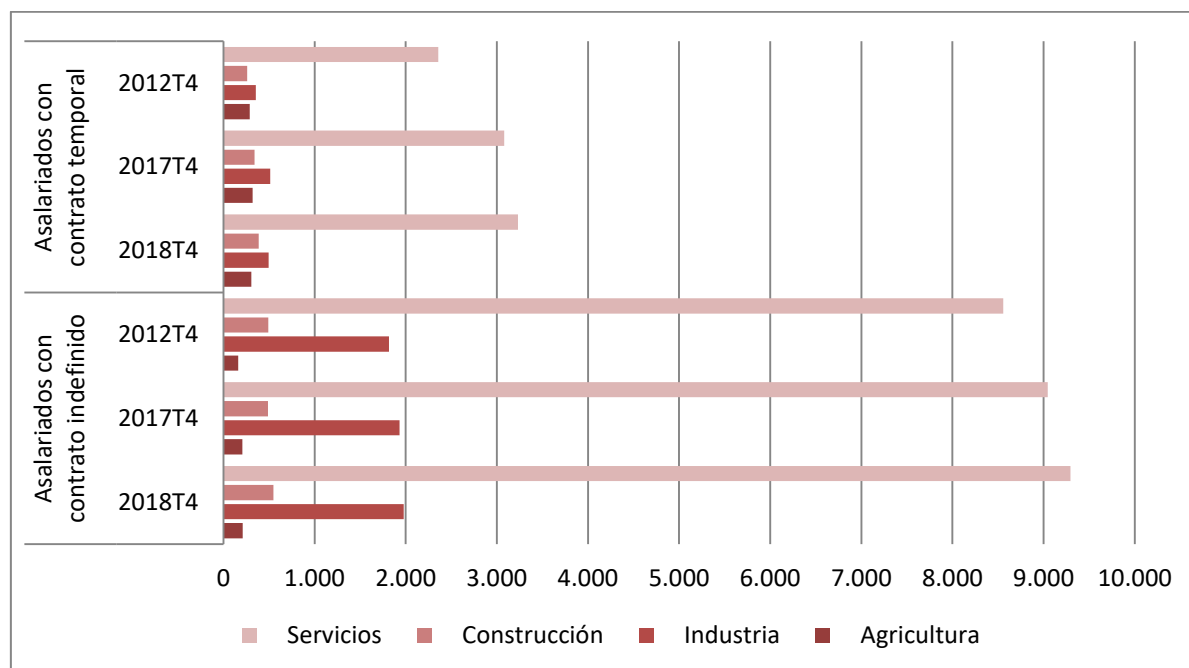
Estos cambios, son los que acabarán por determinar las circunstancias actuales, marcadas bajo la influencia de la globalización y el cambio del propio sistema capitalista, que ha pasado de asentarse sobre una base industrial a asentarse sobre una base financiera. Por consiguiente, este cambio sobre el componente principal del sistema económico, está causando una remodelación de las estructuras típicas de las empresas, y con ello, una revaluación del valor del capital humano (Ortiz, 2013b:94).

Partiendo de lo expuesto anteriormente, cabe preguntarse, en qué medida la forma que tiene un país de organizar la estructura de la producción, puede resultar determinante en el nivel de incidencia de la temporalidad laboral para el mercado de trabajo, y si, al dotar de mayor flexibilidad a la estructura productiva española, ésta puede ajustarse a las exigencias, condiciones, cargas, etc. que se hallan implícitas al funcionamiento de la economía.

A lo que Ortiz (2013b:94) pone de manifiesto en relación a esta cuestión, con el ejemplo del sector secundario en España, en que “es cuestionable que en sectores como este, de escaso nivel tecnológico y en fuerte recesión, esta forma de flexibilidad tenga capacidad para recuperar empleo”. El objetivo de la flexibilidad laboral, no es la de mantener a los trabajadores en los puestos de trabajo sobre los que afecta, sino la de reducir los costes de dicho trabajo.

2.3.1 La contratación temporal en los principales sectores económicos

Gráfico 4. Porcentaje de los Asalariados por sectores económicos en 2018*



Fuente: Elaboración propia, según datos del (SEPE), IV Trimestre*.

Gráfico 5. Distribución de los contratos según sectores



Fuente: Elaboración propia, según datos del (SEPE).

En el análisis de Pitxer *et al.* (2014:43-47), sobre los diferentes sectores económicos, se parte de la repercusión que tuvo la crisis económica del año 2008 que junto a los datos mostrados en el gráfico 4, sobre el cuarto trimestre entre los años 2012-2018, revelan

como afectó al tipo de contratación y al volumen de empleo relativo, en algunas de las actividades pertenecientes a los principales sectores. Entre estos sectores destacan:

- El sector de la agricultura

Pitxer *et al.* (2014), apunta al sector primario como el único donde se creó empleo durante el periodo de crisis, en concreto con más de 40.000 asalariados, aumentando en contra, de la tendencia general del empleo, su peso de participación para la economía. A pesar de estos datos, no viene a mostrar más información sobre éste sector.

De cualquier modo, este leve crecimiento del número de asalariados, (Gráfico 5), entre el 2008 y el 2012 resultó ser negativo. Esto fue debido a que en el periodo de recesión y tras los años de crisis, los niveles de ocupación fueron disminuyendo. Aunque esto mismo, puede haberse debido al alto componente de estacionalidad, presente en casi todas las actividades (plantación y recolecta de productos de temporada, pesca, etc.), de este sector, que dependen directamente a su vez, de factores ajenos como los cambios climatológicos.

- El sector de la industria

Este sector perdió un total de 927.700 empleados en todas sus actividades, durante la crisis hasta alcanzar el 14,7% de la ocupación total.. En el año 2018, este sector ha ido recuperando parte de la ocupación desaparecida hasta 2012, hasta llegar al 15% del peso de la economía española. A pesar de este dato positivo, la destrucción de este sector viene a suponer sobre un tercio del mismo antes de la crisis, lo que supuso el 48% de empleados temporales y el 29% de los indefinidos.

- El sector de la construcción

En este sector es en donde más empleo se destruyó a raíz de la crisis. Sobre los datos señalados por el autor, la construcción sufrió la mayor reducción de su actividad, con un millón y medio menos aproximadamente de puestos de trabajo, desde el comienzo del 2008. Aunque casi todo el empleo destruido recayó sobre los trabajadores temporales, (880.000 menos de ocupados), que vino a suponer el 80% de estos, también el empleo de tipo indefinido se redujo de modo considerable.

El fuerte porcentaje de empleos destruidos en la última década en el sector de la construcción tuvo graves efectos y repercusiones para la economía, a lo que hay que añadir el total de empleos destruidos durante las crisis económicas del pasado en el sector de la industria.

- El sector de los servicios

Por último, este sector sufrió gran parte de la destrucción del empleo tras la crisis económica, pero también ha experimentado el mayor crecimiento de la contratación con casi un 10%, pasando a ocupar del 67,2% en 2008 al 76% de la ocupación sectorial en el año 2018. Este sector, característico por su heterogeneidad, reúne actividades de alto y bajo valor añadido, lo que lleva a que algunas de las actividades del mismo se encuentran diversificadas de forma concreta dentro del sector público, que genera gran valor, con empleos como la sanidad, la educación, etc. En cuanto al resto del sector de los servicios, éstos se han ido incrementando en estos últimos años, como el de la hostelería, las actividades inmobiliarias o el transporte.

- El sector público

El sector público, a consecuencia de las medidas gubernamentales de austeridad tras la crisis, tuvo que soportar y afrontar las consecuencias negativas de la misma, que también alcanzó a su empleo descendiendo el número de puestos de trabajo relacionados con el sector de los servicios.

Respecto a la temporalidad en este sector, principalmente el relacionado con los servicios, Ortiz García (2013a:144), manifiesta que ésta “no es una seña de identidad exclusiva del sector privado o las actividades estacionales [...]. Atendiendo al carácter público o privado de la actividad del asalariado pone de manifiesto una evolución que tiende a la convergencia”. La temporalidad hasta el año 2000, era superior en los asalariados del sector privado que en los asalariados del sector público, hasta llegar a los datos que revelan que en ese año, es en el sector público, donde los asalariados se encontraban sujetos a una mayor temporalidad en el empleo.

2.3.2 La cuestión de flexibilidad laboral en el modelo productivo español

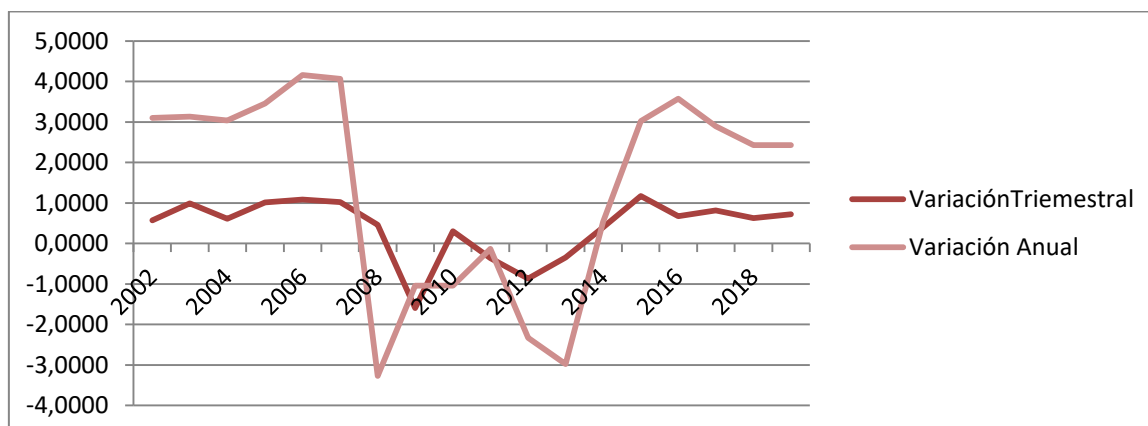
En cuanto al momento presente, este objetivo de la flexibilidad laboral expuesto anteriormente por Ortiz (2013a), se encuentra estrechamente relacionada con la problemática del modelo productivo español, la cual se ve reflejada en el descenso de los niveles de productividad, y también, en el alto grado de actividades y puestos de trabajo que son cubiertos por trabajadores de baja cualificación, lo que viene a representar el 35,8% de población activa, en el año 2018. A pesar de que éste porcentaje sea menor, que el del año 2014, que fue del 39%, éste no deja de suponer la presencia de un nivel muy alto entre el total de los activos. Así lo demuestra Doménech, García y Ulloa. (2018: 22), al concluir que “la economía española tiene un porcentaje muy elevado de trabajadores en la cola izquierda de la distribución con un nivel de cualificación bajo”.

Las implicaciones, por tanto, que devienen de una excesiva temporalidad en la estructura productiva, defendidas por Domenech, García y Ulloa, (2018:21) o Conde – Ruiz y García, (2019:71), conllevan altos costes en cuanto a la capacidad productiva que un país puede generar. Estos costes suponen un desincentivo para las empresas en la inversión en formación que pueden llevar a cabo, por la naturaleza provisional de las relaciones de empleo temporales. La productividad derivada de esa falta de inversión en capital humano, se verá negativamente afectada por la escasez de experiencia y aprendizaje en una actividad o puesto de trabajo concreto.

En principio, el menor coste que pueda suponer la contratación temporal de trabajadores, puede llegar a repercutir de forma inversa en la productividad de ciertas actividades, cuando éstas se producen bajo condiciones de escasa estabilidad en relación a la cantidad de demanda en capital humano específico, (físico o tecnológico), que implican. Esto acaba ocasionando una estructura productiva con sectores en los cuales predominan las actividades con mejor cabida para la contratación temporal.

En palabras de Doménech *et al.* (2018: 15): “Los trabajadores temporales son un 15% menos productivos que aquellos con contrato indefinido. La temporalidad supone un coste para los trabajadores y también para las empresas”. Este coste que asumen las empresas sobre la ineficiencia de la productividad, procede en definitiva, de la incertidumbre del entorno y de la normativa jurídica.

Gráfico 6. Variación del PIB a precios de mercado (datos ajustados de estacionalidad y calendario)



Fuente: Elaboración propia.

Según los datos mostrados sobre la variación del PIB a precios de mercado (Gráfico 6), vienen a coincidir con las afirmaciones propuestas también por Pitxer *et al.* (2014:39-40), a cerca del comportamiento del empleo en estos últimos años, como efecto de las sucesivas políticas de ajuste, incluida la última reforma laboral del 2012, que han ocasionando que no solo el empleo, sino también el desempleo tienda hacia esa forma de “W”.

La explicación de éste fenómeno tan peculiar, se basa en la situación de recesión por la que ha pasado la económica española, cuyo punto álgido se situaría sobre el año 2011 y, que pudo estar provocado por causas como, el desplome en el consumo fruto de la combinación entre el impacto de la demanda agregada y la reducción salarial, el deterioro del Estado del Bienestar y, la desaparición de muchas de las empresas que no pudieron hacer frente a las condiciones adversas de la economía.

El crecimiento económico que se venía produciendo en relación con esto último, se encontraba muy sesgado hacia sectores como la construcción y las actividades inmobiliarias. El peso de estas actividades sobre el PIB en el año 2007, era del 14,2% del empleo total (Conde –Ruiz *et al.* 2019:74). La justificación manifiesta en ésta “W” sobre el empleo, dio pie a la necesidad de instaurar por los poderes públicos una nueva reforma laboral, en el año 2012, que introdujese nuevas medidas sobre la flexibilidad de entrada, para que mediante un aumento de la temporalidad en las formas de contratación, las empresas pudiesen reducir costes (a parte de en capital, en gran medida

en el del trabajo), permitiendo la supervivencia de éstas en todos los sectores de la economía.

A lo que respectivamente Polavieja (2006:99), viene a señalar que la expansión del empleo temporal, incluso en aquellas actividades necesitadas de mayor capital humano, o en relación al tipo de actividades de fuerte componente estacional, como las agrícolas, las de la construcción, o las de la hostelería; deba su causa: “a las notables propiedades de incentivación que adquieren los contratos temporales en un contexto de alta rigidez institucional y alto desempleo”.

A ello también se deduce la explicación, de Polavieja (2006:81), sobre la elevada temporalidad laboral, en contraposición a las ideas formuladas por las teorías “clasistas” de la segmentación, las cuales defendían que las actividades de demanda muy volátil, se encontraban cubiertas por trabajadores de fácil sustitución, dada la baja cualificación necesaria para realizarlas, ya que para este autor “la anomalía española *no* puede explicarse atendiendo a factores relacionados con la estructura productiva”, afirmando con ello que:

- a) La causa de la expansión del empleo temporal, está basada en las características intrínsecas del propio país, como causa excepcional y, no las explicaciones sobre la demanda.
- b) El nivel de temporalidad empieza a incrementarse en todos los sectores productivos, afectando a cualquier tipo de actividad u ocupación, generando una cierta segmentación sobre el mercado de trabajo, cuya crítica encuentra su fundamento en la reforma laboral de 1984.
- c) El aumento de la contratación temporal demuestra estas evidencias, al extenderse también a ciertas actividades u ocupaciones, que no guardan ningún tipo de vinculación con el trabajo flexible.

3. LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN EL AFIANZAMIENTO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

3.1 La configuración empresarial y la cultura de la precariedad laboral

Pitxer *et al.* (2014:50) en su estudio acerca de la dinámica de la temporalidad, hace referencia a este último punto, partiendo de las características propias de las empresas españolas en comparación con las del resto de países europeos. Teniendo en cuenta las consideraciones a las que llega en su análisis sobre la estructura productiva del país, éstas vendrían a resumirse en una competitividad, desde el componente de la estrategia empresarial, basada en una reducción de precios y costes, lo que llevaría a la configuración de una estructura ocupacional polarizada y orientada hacia los trabajos manuales. Las conclusiones, a las que llega este autor, constituirán, como se verá más adelante, en las ideas principales por las que surgirán las teorías «clásicas» de la segmentación laboral (Polavieja, 2006), defendiendo desde una perspectiva más económica, que la estructura de la demanda de productos y, las exigencias tecnológicas, organizativas y competitivas, juegan un papel determinante en la utilización del factor trabajo.

Si se atiende a este otro factor estructural, parece bastante razonable pensar que, en cuanto a las características de España en su organización productiva, esta pueda resultar de primera una variable a tener en cuenta en el estudio que explique dichos niveles de temporalidad.

Continuando con el trabajo de Gálvez y Rodríguez (2006:230), los cambios derivados de la denominada, tal como mencionan estos autores, como la nueva economía, hacen referencia a los procesos de descentralización productiva de grandes fábricas o de múltiples servicios adyacentes. Esta mayor flexibilidad técnico-productiva ha supuesto también, una mayor dualización organizativa y del apoyo del entorno empresarial, el aumento de la externalización de costes, y con ello, de la flexibilidad del empleo, que recoge los cambios provocados en las condiciones laborales.

Las medidas puestas en práctica por las empresas para flexibilizar el empleo, como ya se ha comentado con anterioridad, se realizan a través de la implantación de políticas de contratación temporal y eventual bajo la desregulación normativa que contempla el tipo de flexibilidad de entrada.

Bajo las llamadas “disciplinas de mercado”, se fundamenta la actuación de la empresa en sus prácticas de ajuste de empleo, subcontrataciones, políticas de integración, etc. como respuesta a las presuntas rigideces institucionales.

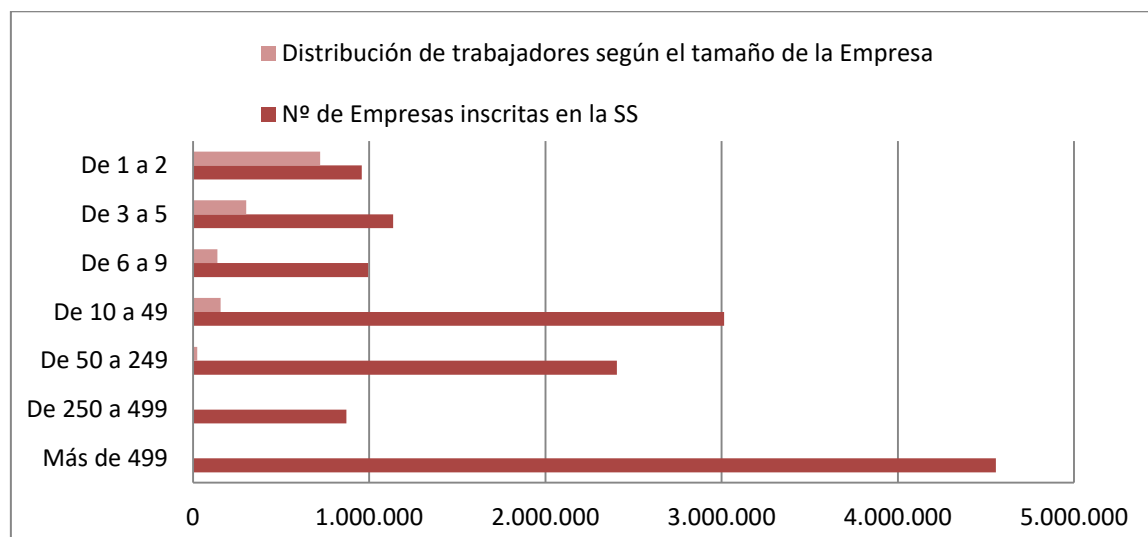
Estas prácticas, conllevan un traslado del trabajo más intensivo, de la empresa principal a otras, donde el coste de contratación o despido es menor y más flexible.

En la mayoría de casos, estas otras empresas suelen ser pequeñas o medianas empresas (PYMES), con poca capacidad negociadora y con una estrategia competitiva vía precios, provocando que las tareas más manuales acabe desplazado a estas empresas.

Por lo tanto, la búsqueda de eficiencia en las grandes empresas a través de la externalización de los procesos productivos acaba generando: por un lado, la segmentación de trabajadores con menor cualificación, protección y estabilidad, y por otro lado, unas condiciones competitivas para las PYMES más limitadas y restringidas.

En el caso de España, su tejido empresarial está compuesto en su mayoría (Gráfico 7) por micro (de 1 a 9 empleados) y pequeñas empresas (de 10 a 49 empleados) .

Gráfico 7. Distribución de trabajadores según el nº de Empresas inscritas e la SS



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Mistramiss.

Atendiendo a lo expuesto por Mellado (2010:96), la causa por la que la tasa de temporalidad es tan elevada en España, responde a un uso incorrecto de la normativa laboral en materia de contratos, que se encuentra en palabras del autor:

“fundado directa o indirectamente en prácticas fraudulentas, pues desde el análisis jurídico los efectos deben ser los mismos cuando el empleador acude directamente a un uso fraudulento por voluntad de no cumplir la ley, como cuando acude a ese uso fraudulento por una cierta cultura de la precariedad, desviado de las posibilidades legales de contratación”.

El resultado generando en la empresa, se define por la relación de su tamaño empresarial y la práctica de su gestión laboral en favor de la precariedad del empleo; como consecuencia, de la dificultad de crear estrategias competitivas de diferenciación y del valor añadido que comporta el componente de la tecnología.

La toma de decisiones empresariales se encontrará por tanto delimitada, por los factores pertenecientes al “modelo productivo” y, por los factores en relación al ámbito institucional (normativa laboral y acción sindical). La gestión laboral resultante se verá alterada, de un lado, en cuanto al reducido margen de maniobra en la creación de valor añadido y, de otro, desde las posibilidades de gestionar y dirigir las prácticas laborales, llevadas a cabo por la propia empresa. (Pitxer *et al.* 2016:48).

La temporalidad en España es entendida por Cachón (1992:233), como una “trampa” por la extensión que ha alcanzado esta, hasta formar lo que se denominaría una cierta “cultura empresarial de la temporalidad”, definida por este autor como:

“la lógica dominante que inspira la gestión de la fuerza de trabajo de la empresa. Un modo de gestión que refleja una estrategia empresarial defensiva basada en el simple recorte de costes, frente a lo que podría ser una estrategia positiva de innovación técnica y organizativa”.

Precisamente, esta “cultura empresarial de temporalidad”, se fundamenta en las decisiones adoptadas en el seno de la empresa sobre el volumen óptimo de contratación temporal, con el principal objetivo de maximizar los beneficios empresariales. En estas decisiones, vienen a incluirse los costes del contrato indefinido comparados con los costes derivados de la rotación de los contratos temporales. (Ortiz 2013a:145).

Por lo que en vista de lo expuesto por Gálvez y Rodríguez (2006:231): “los modos de contratación temporal aparecen estar asumidos actualmente como una cultura empresarial”.

En cuanto a la causa de ésta cultura empresarial, en relación con el aumento de la temporalidad del empleo, Campos y Hernández, (2018:37), no creen que éste se deba únicamente a las medidas legislativas creadas a lo largo de todo este tiempo, sino más bien, a un conjunto de factores, que se observan al estudiar la evolución de dicha temporalidad, como son: actuación administrativa, norma, cultura empresarial y evolución de la economía.

El conjunto de estos factores han favorecido a la larga, la utilización del fraude normativo sobre la relación causal de la contratación temporal. Por último, las escasas medidas normativas creadas para combatirlo junto al amplio vestigio de permisibilidad en su uso, han acabado asentando una “cultura de la precariedad”.

Es por tanto, una práctica extendida, que se ha venido realizando fuera de los márgenes de las reformas laborales, sobre el uso de la flexibilización de entrada, (contratación de empleados temporales) y/o una flexibilización de salida (despido de estos trabajadores), contenidas en dichas normas, por las que quedaría justificado el comportamiento de la tasa de temporalidad, creando una fuerte influencia, en lo que hoy se conoce como la cultura de la precariedad, la cual se encuentra muy arraigada en nuestro mercado laboral, (Mellado, 2010:97).

Gálvez y Rodríguez,(2006:229) ponen de manifiesto cómo, bajo esta *nueva transformación* de las relaciones laborales, lo que algunos consideran desde un enfoque liberal, como un nuevo modelo de especialización flexible que conlleva mejoras cualitativas en los trabajos creados en el último siglo; otros en cambio, consideran a su vez, que esta nueva transformación está generando una mayor segmentación laboral y espacial, por la pérdida de calidad que se observa en la mayoría del empleo creado en la UE, ensanchando la brecha entre las diferentes categorías sociales y laborales.

3.2 Las consecuencias del empleo flexible a través de la contratación temporal y la segmentación del mercado laboral

Como se ha venido comentando hasta este punto, las nuevas formas en que se expresan las relaciones laborales en la actualidad se encuentran presentes en la mayoría de actividades que desarrollan las empresas, transformándose así la naturaleza del trabajo, y las propias relaciones laborales. Para Gálvez y Rodríguez, (2006:229), la subcontratación o al autoempleo originado por la externalización de servicios de otras

empresas, son claros ejemplos de nuevas formas de relaciones laborales derivadas de un contexto global de incertidumbre.

Para Polavieja (2006:98), la incertidumbre del contexto, si se entiende desde una perspectiva económica, puede servir de ayuda a la hora de entender las decisiones que han guiado a la empresa a adoptar una u otra estrategia de contratación.

Por lo tanto, si el contexto económico es negativo, la forma en que reaccionará el mercado laboral estará supeditada a esa negatividad que reaccionará de igual manera, con ello la propia incertidumbre derivada de la situación económica, actuará sobre la elección de la estrategia empresarial de dos maneras, en función de:

- La primera, que los trabajadores ante una situación económica adversa, preferirán encontrarse en una situación de empleo, aunque esta sea temporal, que ante una situación de desempleo.

A esto, que el propio autor lo denomina como el efecto de “incentivación de la contratación laboral”, la estrategia empresarial persigue el objetivo de obtener el máximo de productividad de sus empleados temporales, basada en la promesa futura de estabilidad, cuando estos trabajadores piensan en la posibilidad de llegar a integrarse a la plantilla de la empresa como trabajadores indefinidos. La mayor situación posible en que ésta incentivación se encuentra reforzada, se da cuando en el contexto económico coinciden un escenario de inestabilidad en los mercados y una protección excesiva hacia el trabajo indefinido, por lo que en consecuencia, los trabajadores temporales huirán de la inseguridad que esto les crea, potenciando el beneficio que resulte de su trabajo, para que la empresa logre contratarlos de manera indefinida, asumiendo el riesgo del elevado coste que supondría su despido.

Tabla 6. Asalariados temporales por motivo por el que se es temporal

	No poder encontrar un empleo indefinido	No querer un empleo indefinido	Otras Razones	No Sabe
2008	76%	6%	17%	1%
2010	86%	3%	10%	0%
2012	88%	3%	8%	0%
2014	90%	3%	7%	0%
2016	91%	3%	6%	0%
2017	89%	3%	7%	0%
2018	84%	5%	11%	1%

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos del INE.

- La segunda, que, además, este poder de “incentivación de la contratación temporal”, aún será mayor, si en una determinada empresa, el número de trabajadores bajo este tipo de contratos es proporcionalmente superior al de los trabajadores con contratos indefinidos, lo que llevará a estos últimos, a reforzar su poder negociador a través del efecto de “amortiguación”.

Este efecto supone para aquellos trabajadores indefinidos, una forma de defender el propio interés a no ser despedidos. El efecto “amortiguador” viene a explicarse en el alto coste que supone la extinción de la relación laboral de estos trabajadores para las empresas y, la ventaja que supone dicha extinción sobre los trabajadores temporales.

Así por tanto, la flexibilidad en las normas y en concreto, el uso de la mano de obra, “tiene como principal consecuencia la segmentación de la fuerza de trabajo, lo que se traduce en la diversificación de los intereses y mayores dificultades de asociación y acción sindical”. (Gálvez y Rodríguez, 2006:230),

Algunos autores posteriormente, como Miguélez y Prieto (2009:280), en base a esto, defienden el argumento de que la segmentación laboral se ha visto reforzada en el presente, al propiciar que las políticas empresariales se sirvan de la flexibilidad laboral en el beneficio que atañe poder disponer de una fuerza de trabajo más segmentada.

La divergencia de opiniones sobre la relación entre segmentación y flexibilización del mercado de trabajo, han sido incluidas ya en diversas teorías y estudios, que siendo

muy anteriores al momento presente, están cobrado en la actualidad un relieve significativo.

En base a esto, la segmentación laboral se entiende por lo tanto, como la división de los trabajadores en función de unas características concretas como sexo, edad, etc. Por la cual se crean diferentes segmentos del mercado de trabajo (Miguélez y Prieto, 2009:280). Estos segmentos crean una clara división entre trabajadores con particularidades distintas, donde la acción sindical desempeña un papel relevante en las diversas implicaciones que resultan de la negociación colectiva, condicionando las desigualdades existentes favoreciendo la situación percibida solo por algunos de estos, como también dividiendo los intereses de los trabajadores ante posibles respuestas colectivas.

Tabla 7. Segmentos del mercado de trabajo

Incluidos	1º Grado (Segmento 1)	Asalariados con contrato Indefinido
		Empresarios autónomos (dos años o más de actividad)
	2º Grado (Segmento 2)	Asalariados con contratos temporales
		Empresarios autónomos (actividad inferior a dos años)
		Ayudas familiares y otros tipos de empleos
		Parados con al menos una experiencia laboral en el último año
Excluido	3º Grado (Segmento 3)	Resto de parados
	2º Grado (Segmento 4)	Inactivos
	1º Grado (Segmento 5)	Prejubilados, incapacitados e inactivos que no busquen empleo ni deseen trabajar.

Fuente: Elaboración propia.

En la estructura que se observa en esta tabla 7 , los trabajadores denominados como “precarios”, serían los comprendidos por el segmento secundario (segundo grado), también denominado segmento débil, ya que estos se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad antes los cambios cíclicos de la economía y ante las relaciones laborales, en un posición más débil.

Ello coloca a estos trabajadores en un riesgo mayor de pobreza y exclusión, que constituye a su vez un segmento fácil de precarizar dentro del propio mercado. (Miguélez y Prieto, 2009: 280). “La temporalidad del empleo en España sería, por tanto, causa y consecuencia de esta segmentación”. (Ortiz b, 2013:95).

La presencia de la segmentación del mercado laboral, así pues, se encuentra por una parte, desde la dualidad de trabajadores fijos y temporales, pero por otra parte, también desde otro tipo de variables (sexo, edad, formación, etc.). Así, desde el aspecto de su diferenciación en orden a la estabilidad de la relación laboral, se crean los trabajadores denominado como precarios, con consecuencias tales como: los elevados costes e protección social, la disminución de la fuerza sindical y los efectos discriminatorios, entre otras.

Por lo cual, se quiere observar a continuación, a través de los datos obtenidos, si el factor de la temporalidad afecta de igual manera a un trabajador, si este fuese una mujer y mayor de 50 años, o, con esa edad fuese un hombre, así como si en ambos casos, resultaría o no igual de afectado, si dicho trabajador resultase ser más joven.

3.2.1 Segmentación por sexo

Algunos autores como Manzaneda-Román, Ortiz y Olaz, (2017:90), afirman que hay una vinculación real entre la temporalidad y el sexo o la edad de los trabajadores.

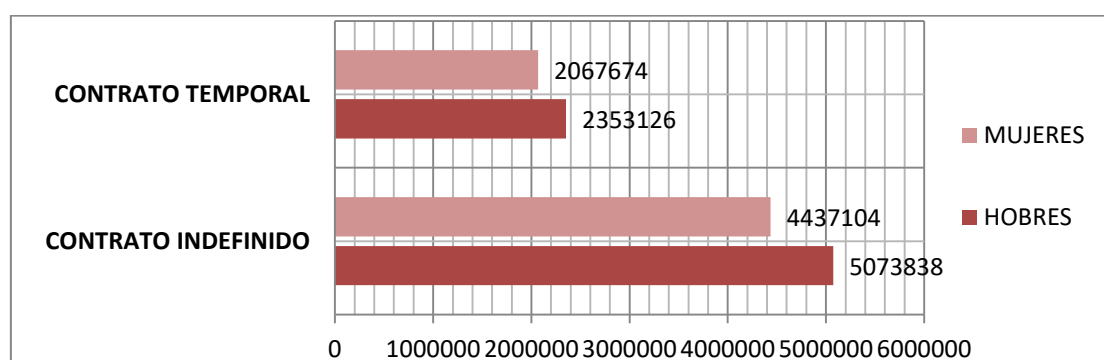
En el año 2014, por ejemplo, dicho porcentaje de contratación temporal en ambos sexos disminuyó a consecuencia del descenso experimentado de la población activa, el cual se distribuía entre el 24,5% en cuanto a las mujeres ocupadas, y el 23,5% respecto a los hombres ocupados.

En cuanto al empleo en el 2017, la temporalidad creció en las mujeres (27,5%) respecto a los hombres (25,9%), debido a la creación de empleo de carácter completamente femenino en el sector público temporal y al incremento casi nulo del empleo masculino, aumentando la diferencia entre sexos desde el año 2013. A parte de esto, en el sector privado, apenas hay diferencia entre ambos, con anterioridad al periodo de recuperación económica. (Consejo económico y social de España 2018:346).

Así, del total de trabajadores, un 68,3% tenía en el periodo de 2018 (Gráfico 9), un contrato indefinido, y el 31,7% uno temporal. Así, como del total del volumen de contratación, del cual, el 53,3% son hombres, mientras que el 46,7% son mujeres.

La tendencia de la temporalidad en la diferencia de sexo, según los autores Pitxer *et al.* (2016:42), muestra que a partir del año 2009 con el inicio de la crisis, hay una destrucción generalizada del empleo y en mayor medida del empleo temporal, sobre todo, en aquellos sectores ocupados generalmente por hombres, y que también se encontraban ligados a este tipo de empleo temporal, que como se ha visto aquí anteriormente, un ejemplo claro de ello, fue lo ocurrido con el sector de la construcción a partir de ese año, provocando junto a otros sectores, un descenso brusco de la temporalidad masculina.

Gráfico 9. Trabajadores por tipo de contrato y sexo (diciembre 2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Mistramiss.

3.2.2 Segmentación por edad

Otra manera de referirse a la segmentación del mercado laboral, corresponde a la edad de los trabajadores, la cual está relacionada directamente con los niveles de protección del empleo. La protección del empleo que se otorga a los contratos indefinidos, respecto de los temporales, dificulta la necesidad de acceder al mercado laboral de manera eficaz a los trabajadores según la edad de éstos.

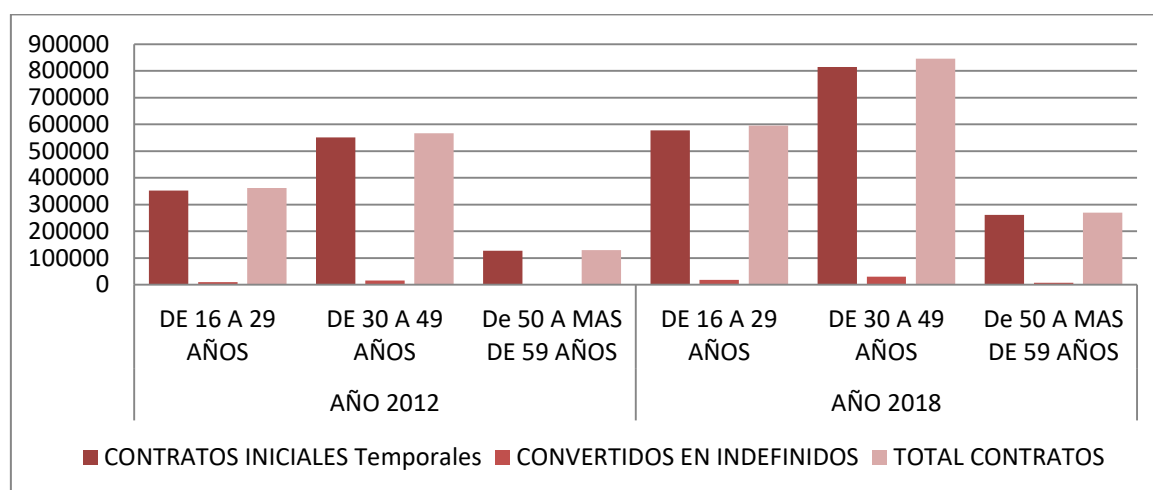
Por eso este dualismo laboral, comporta también consecuencias negativas, no solo para las jóvenes, sino también para los trabajadores de mayor edad, puesto que entre estos la probabilidad de formar parte de los parados de larga duración es bastante alta, debido a que con los años, la probabilidad de éxito de integrarse de nuevo al empleo se va reduciendo. (Bentolila, García-Pérez y Jansen, 2018:33).

En cambio, Pitxer *et al* (2016:34), diferencian la edad en dos grandes grupos, el comprendido por el colectivo de trabajadores más jóvenes y de edades intermedias, que son los que más sufren la crisis y la destrucción de empleo, y el comprendido por

trabajadores de 50 y más años, el cual vio durante la crisis, una creación neta de empleo a través de la contratación indefinida. Aunque antes del suceso de la crisis económica,

Las mayores diferencias de la tasa de temporalidad atendiendo a la edad de los asalariados, son más perceptibles durante el inicio del periodo de crisis que en los sucedidos en años anteriores. Dicho esto, en el año 2017, el colectivo más afectado por la temporalidad era el perteneciente a los menores de 30 años, los cuales un 80% de estos contratos recaía en los más jóvenes, con la presencia del 70 % entre los trabajadores de 20 a 24 años y cerca de un 50% en los de 25 a 29 años, disminuyendo por consiguiente, el porcentaje de temporalidad, según un 30, 20% y 15% en edades a partir de 30, 40 y 50 años respectivamente.

Gráfico 9. Distribución de la contratación por grupos de edad



. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SEPE.

Un dato a tener en cuenta por Felgueroso, García-Perez y Jansen, (2018:52), se encuentra en la trayectoria laboral de los jóvenes menores de 30 años, donde la acumulación de contratos temporales implica la salida a otros contratos temporales de menor duración, y la disminución de la probabilidad de acceder a uno indefinido cuando estos encadenan más contratos. Esta evidencia apunta al riesgo para determinados colectivos como es el de los jóvenes, de quedarse atrapados en ciclos de contratos de (muy) corta duración.

Incluyendo el periodo de recuperación y desde el inicio de la crisis, la tasa de actividad en los jóvenes de 16 a 24 años ha ido descendiendo de forma constante hasta alcanzar niveles cercanos, aunque inferiores, a los de la media europea. (Fernández, 2016:64)

En palabras de los autores, (Felgueroso, García-Pérez y Jansen, (2018:33). “Los trabajadores mayores que tenían un contrato temporal al principio de la crisis sufrieron más interrupciones de sus empleos, pasaron más tiempo en el paro y cambiaron más veces de sector durante sus carreras laborales”.

Los datos mostrados por el gráfico 9, coincidiendo con lo expuesto por Manzaneda-Román, *et al.* (2017:90), como los que:

“Los ocupados jóvenes son, [...], los que más afectados se han encontrado por el contrato temporal desde hace varias décadas, de manera que Santos (2006) llega a nombrarlos como la “generación flexible”, también por verse afectados por procesos intermitentes y sucesivos de empleo precario y paro.”

Por otra parte, tanto en el gráfico, como la conclusión alcanzada por dichos autores, los trabajadores de mayor edad representan el menor porcentaje de contratos celebrados por ser al mismo tiempo, quienes menor número de contratos celebran. Estos datos vienen a reflejar una vez más, que el aumento en la contratación, tanto en este grupo de edad como en los grupos restantes, se corresponde con el incremento de la contratación temporal.

CONCLUSIONES

Una primera conclusión que se alcanza aquí, es que las principales economías de la UE, y con ello sus políticas de empleo y sistemas de relaciones laborales se han ido orientando con las nuevas exigencias de la globalización hacia un modelo de flexiseguridad del mercado laboral, con el caso particular de España, que ha seguido hasta día de hoy, un modelo de flexibilidad que difiere del realmente adoptado, el cual resultaría más conveniente referirse a éste como un modelo de “flexirigidez” (Domenech *et al.* 2018:20). Es por ello, que tanto las tasas de desempleo como de temporalidad son más altas en comparación con la del resto de países de Europa y por darse una combinación entre una indemnización por despido de trabajadores indefinidos muy elevada con una legislación sobre contratación temporal poco efectiva.

Con ello, se llega a la segunda conclusión de este trabajo, y esta es, que lo considerado por la doctrina en un principio, sobre una contratación temporal como “coyuntural”, ha pasado a convertirse en un rasgo característico de nuestro mercado laboral, en el que la contratación temporal ha acabado por transformarse en un factor “estructural”.

Como tercera conclusión, son los trabajadores con contratos temporales los que han venido soportando el peso del ajuste del empleo cuando han sucedido los diferentes cambios de la economía, en lugar de hacerlo vía salarios o jornada de trabajo. Además otra conclusión sobre la temporalidad, esta relacionada con sus efectos sobre la productividad, ya que implica una ineficiencia relevante a nivel agregado, por la mayor rotación de los trabajadores en puestos de trabajo y volatilidad de los flujos del mercado de trabajo en relación con otras economías avanzadas.

La quinta conclusión alude, a que la elevada incidencia de la temporalidad en estos últimos años respecto al sector privado es, por tanto, el resultado de la abundancia de unas prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras, que han asentado una cultura empresarial de contratación temporal, reforzada por los poderes públicos, muy arraigada desde hace décadas y que por ello, cambiarla no será nada sencillo.

La última conclusión, es por tanto, que las debilidades estructurales del modelo productivo español, el papel institucional, una gestión laboral precarizadora sobre los colectivos más vulnerables y el resto de trabajadores, con escaso poder de negociación; han dado lugar a la aparición de este fenómeno de la temporalidad, que se ha extendido hasta enquistarse por completo en el mercado laboral español hasta convertirlo en uno de sus principales problemas.

BIBLIOGRAFIA

ADELL, M.C, (1992). Flexibilización del mercado de trabajo y precarización del empleo. La contratación temporal: aspectos teóricos, legales e históricos. *Investigaciones Geográficas*, 10. Recuperado de: www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmc5b0f1.

BENTOLILA, S. GARCÍA –PÉREZ, J.I. JANSEN, M (2018). El paro de larga duración de los mayores de 45 años. *Papeles de Economía Española*. (156). INNS: 0210-9107.

CACHÓN, L. (1992). La contratación temporal en España: mercado de trabajo y prácticas empresariales. *Ekonomiaz*. (31-32), 208-235.

CAMPOS, R. HERNÁNDEZ, A. (2018). Expansión de la Temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España. ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo? *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 36. (1). 35-63. ISSN: 1131-8635. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.59556>.

CAVAS, F. (2004).El principio de estabilidad en el empleo: crisis y claves para su recuperación. *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales* 58. 113-133

CONDE-RUIZ, J.I, GARCÍA, M. (2019). Retos Laborales Pendientes tras La Gran Recesión: La crisis financiera diez años después. *Informes de comercio español ICE*, enero –febrero, (906), 73-87.

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (2018). *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral* (25). 1-807. ISBN: 978-84-8188-377-0. Recuperado de: <http://www.ces.es/memorias>

DOLADO, J.J, FELGUEROSO.F, Y JANSEN .M, (2010). Propuesta para la reactivación laboral en España. *FEDEA*. enero, (140110), 58-68.

DOMENECH, R., GARCÍA, J.R, Y ULLOA, C., (2018). Hacia un mercado de trabajo más flexible y más seguro. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Extraordinario*. 15-45. ISSN: 2254-3511. Recuperado de: <https://explotacion.mtin.gob.es/libreriavirtual>.

FELGUEROSO, F. GARCÍA-PÉREZ, J.I. JANSEN, M. (2018). La contratación temporal en España: nuevas tendencias y nuevos retos. *Papeles de Economía Española*. (156). INNS: 0210-9107.

FERNÁNDEZ, M.J, (2016). Características del empleo creado en la recuperación 2014-2016: *Cuadernos de Información Económica*, mayo-junio (258), 63-74.

GÁLVEZ, L.; RODRÍGUEZ, P. (2006). Rigidez y flexibilidad en los mercados de trabajo en la España del siglo XX. Una visión de largo plazo, *Temas Actuales de Economía*, 1, (137). 199-234. Recuperado de: www.economiaandaluza.es/publicaciones/temas-actuales-economia-2005-n-137.

GIL GIL, J.L., (2017). Trabajo docente y reformas laborales”, *Revista Derecho Social y Empresas*, julio (7), 1-58.

GIRÁLDEZ MÉNDEZ, R., (2010). La evolución de la contratación temporal en España. Breve referencia a la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 2008, en relación con el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE, sobre trabajo de duración determinada, *Dereito* 19, (1), 125-147.

LAHERA FORTEZA, J., y GARCÍA QUIÑONES, J.C., (2007). La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 25, (2), 39-54.

MANZANEDA-ROMAN, S. ORTIZ, P. OLAZ, A.J (2017). Trabajo y flexibilidad laboral en un escenario de crisis económica: situación en el caso español. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (36), 87-95.

MELLADO, A. (2010). Las actuaciones para reducir la temporalidad en los contratos laborales. *Temas laborales*. (107), 887-122.

MIGUÉLEZ, F. PRIETO, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, 46, (1 y 2), 275-287. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/277263348>.

MONTOYA, MELGAR, A., (2018). *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos.

ORTIZ, P. (2013). Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31, (1), 141-165. ISSN: 1131-8635. Recuperado de: http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41644.

ORTIZ, P. (2013). Flexibilidad Laboral en el mercado de trabajo español. *Revista Internacional de Ciencias Sociales ÁREAS*, (32), 93-102.

- PITXER, J.V, SÁNCHEZ, A. CAMPOS, R. HERNÁNDEZ, A. (2014). La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales. *Ponencia, Septiembre*, 19-146.
- POLAVIEJA, J. (2006). ¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada. *REIS. Revista de Sociología Europea*. 115. (3), 113/06, 77-108.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. (2015). La fiebre de las reformas (1980-2012), *El derecho del trabajo a mis 80 años*, Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 29-39.
- SALA, H. TRIVÍN, P. (2018). (Des) empleo y ciclo económico: heterogeneidades y asimetrías recientes y en perspectiva histórica. *Papeles de Economía Española*. (156). INNS: 0210-9107
- TOHARIA, L. (2002). El modelo español de contratación temporal. *Temas laborales* (64), 117-139.
- TORRES. R, (2018). El mercado laboral español: situación y desafíos estructurales. Economía y Finanzas. *Cuadernos de Información económica, noviembre-diciembre*. (267), 1-12.
- VALDÉS-DAL-RE, F., y LAHERA FORTEZA, J. (2004). *La precariedad laboral en España*, Granada, Comares.

